

模拟经营工作计划 生产经营工作计划 (模板10篇)

计划是人们为了实现特定目标而制定的一系列行动步骤和时间安排。相信许多人会觉得计划很难写？下面是小编整理的个人今后的计划范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

模拟经营工作计划 生产经营工作计划篇一

x年是采油厂实现目标的收官之年，也是企业步入内涵式发展轨道的开局之年。国际油价持续走低，转型升级压力巨大；两降两保任务艰巨，提质增效迫在眉睫；面对新的形势任务和内涵式发展要求，为全力保障我站x年持续高效运行，全面提升综合管控能力，特制订本年度生产经营计划。

以集团公司一届五次职代会精神为指导，深入贯彻落实油田、采油厂二届五次职代会精神，深刻认识当前发展形势，紧紧围绕原油处理中心任务，以“管理升级、运行提效”为总目标，以党建文化工程为统领，持续强化“三基”工作，稳步推进安全标准化建设，全面优化成本管控措施，切实发挥党建引领职能，努力提高站点顺应发展要求和推动内涵式发展的能力和水平，保障各项生产经营任务顺利完成。

标准化建设，提升安全风险管控能力，实现安全环保“双零”目标；推行全面预算管理，提高成本管控水平，保证处理成本在计划线内运行；持续深化党建文化管理工程，创新党群工作思路，提高全员综合素质和工作绩效。

围绕企业发展形势和既定工作思路，为保障各项目标任务的顺利完成，我站x年的主要工作措施概括为“五提一降两促进”，即提升系统运行效率、提升成本管控质量、提高安全风险防控能力、提高设备健康水平、提升全员综合素质；降低生产成本投入；促进作风改进、促进管理升级。

（一）强化生产组织，提升系统运行效率。结合采油厂机构整合调整和“四定”工作要求，全面梳理岗位职能，合理分配岗位编制，提高工作运行整体质量。一是理顺工作思路，针对原运销和采油部门派驻人员的调整，加强与上游单位和生产运行科的工作衔接，保证生产数据准确无缝对接；二是根据“四定”工作要求，按照用工总量缩编要求，结合岗位职能和管理现状，合理设置岗位，优化人员编制，根据员工履职能力和业务特长，进行大幅交流调整，提高全员工作效率；三是不断完善岗位工作流程，细化岗位工作职责，加强节点管理措施，强化节点运行标准建设，细化节点管理监管和考核体系建设，不断提高节点管理质量，打造一支“履职尽责、执行有效、运行规范”的干部职工队伍。

（二）狠抓降本增效，提升成本管控质量。树立成本观念和“过紧日子”的思想，大力开展“全员节支、全程降本”活动，严格控制成本费用，营造“管控有效、节支有方”的管理新格局。一是落实全面预算管理，制定费用年度预算和月度预算方案，完善费用基础数据和定额管理资料，提高预算的依据性和准确性，按月与企管、财务部门进行费用数据对接，定期进行成本运行综合分析，不断优化管控措施；二是开展“我为降本献一策”主题讨论活动，汲取全员智慧，研究制定降本增效新策略。大力开展“修旧利废、设备内修”活动，开发一批节能降耗项目课题，力争取得显著成效。三是加强材料和资产管理，健全材料出入库账目，建立岗位固定资产和易耗物资登记台账，严格执行材料申报审批工作流程，规范材料领用环节监管，对岗位生产材料和后勤物资消耗量进行定期公示，探索低值易耗物资定额管理，降低材料消耗费用。四是制定“节电、节油”具体措施，降低公共费用支出，严控车辆油耗和维修费用，压缩办公印刷费用，加强成本基础管理，使生产成本始终在计划线内运行。

能力，不断提高本质安全水平。一是矢志不渝地抓好安全教育培训，坚持定期召开安全环保专题会议，定期开展消防安全、业务技能专题培训，认真开展安全警示教育活

开展内容丰富的“安全生产月”活动，切实提高全员的安全意识，强化全员安全管理能力。二是抓紧抓实安全隐患排查治理，严格落实安全隐患“三级”检查制度，将岗位层面的hse检查和管理层面的hse巡查相结合，形成互促互进、相互制约的安全监管机制，落实隐患整改责任，提高发现隐患和整改隐患的能力。三是加强安全基础管理，对存在隐患的区域和设备设施进行技改维修，对生产运行中发现的“三违”现象进行严肃问责。四是提高应急处置能力，适时修订各类应急预案，提高预案的可操性和实用性；加强应急物资储备管理，定期对应急设施进行试运行，保证各类应急设备设备的完好性和可靠性；采取定期组织消防演练和不定期突击演练的方式，提高处置突发事件的能力。

模拟经营工作计划 生产经营工作计划篇二

计划管理是确保公司经营指标和管理指标按时完成的重要手段，为此，运营管理部在20xx年加强计划管理职能。

- 1、经营指标计划管理。结合财务管理部，加强公司各部门预决算管理，确保经营情况始终处于可控制状态，每月初整合、反馈于相关责任人。
- 2、管理指标管理。以管理计划为突破口，确定工作内容、目标、责任人及完成时间，加强绩效管理，对未完成工作计划者，给予责任人确定具体的完成时间，并给予相应的经济处罚和行政处罚。
- 3、健全绩效管理体系。配合人力资源部，完善绩效管理体系，使目标、指标和成绩与薪资紧密挂钩，定期考核，严格执行、落实。并根据公司实际情况，建立起计划外奖励制度，激发员工的工作积极性，增加经营收入。

在质量管理体系上，通过对质量管理体系的整合，建立起符合康居物业原则的服务标准，使物业高品质服务贯穿于每个

小区，使每个小区的物业管理在原有的基础上大幅度提升，促进富美地产的快速发展。同时，随着公司业务范围的不断拓展，结合相关部门制定相应的商业物业的服务标准及要求，用以满足工作的需要。

具体措施：（1）强化执行质量管理体系文件，定期考核，规范公司各岗位工作流程及标准，持续提高服务品质。（2）对体系以外的服务项目，如商业街等，制定服务标准及要求，拓展服务范围。

1、整合公司质量管理体系，完善管理体系流程、标准，并进行试用、考核、修订，建立起更高的服务平台，提高服务品质。

2、会同人力资源部，分类分岗位设置书面考题和现场考核项目进行体系考核，全面了解服务过程中存在的薄弱环节，限期要求责任部门整改，制定纠正预防措施。

3、加强对各部门管理体系的考核和指导。运营管理部计划采取一区域项目交叉考核另一区域项目的方式，每季度考核一遍，让每个项目既是考核者，又是被考核者，充分掌握体系规范及标准，确保服务质量标准的实现。

4、以业主满意度为中心，调整工作方法，换位思考，开展精细化服务工程，不断修订体系文件，提高服务品质。

1、建立培训考核机制，确保各岗位培训达到既定的目标。

2、拓宽培训内容：充分利用康居物业自身的资源，拓宽培训思路，及时与地产相关部门沟通，利用富美地产多年的实践积累，结合培训需求，请各专业人士对欠缺部分通过现身案例说法、专业知识讲解和现场操作等充实培训内容。

3、培训绩效实行量化管理。对各项培训进行不同形式的考核，

并评估培训绩效，保证培训效果。并且要做到多方协作，形成顺畅高效的协调机制和培训体系。

4、整合培训理念：1) 整合各种有效的培训手段、培训技术和培训工具；2) 整合物业内部和外部可以利用的资源，使之服务于培训；3) 通过整合，使培训成为传播的工具，把培训理念最大化。

5、加强与外部的联系，牵头做好外培和晋升培训。针对性的与专业培训机构合作，开发相关的培训课程，借助名家名师的培训拓展员工的思路和眼界，提升整体竞争意识。

6、针对各岗位的工作特点，分类建立详实的资料库，形成一整套康居物业的培训资料。

1、结合长垣县实际情况，深入项目，了解业主投诉原因，掌握业主投诉心理，在维护公司利益的原则上处理业主投诉。

投诉处理效率。

3、加强物业管理法律法规的宣传。充分利用公司现有资源和各小区宣传栏，制作物业管理法律法规专栏，加大物业管理宣传，提高业主对物业管理的认知和接受能力。

4、建立快速反应机制。针对业主的一些重大投诉，建立快速反应机制，成立重大事件处置小组，妥善处理各项目紧急事件。

1、配合服务中心、分公司，运用法律知识，协助解决客户投诉纠纷，总结经验教训，通过法律途径，对违约客户进行起诉，追讨欠费等，双月汇总并公布。

2、配合人力资源部，作好员工法律知识培训工作，规避风险，提高工作效率。

模拟经营工作计划 生产经营工作计划篇三

运营管理部主要从计划管理、质量管理体系管控、品质管理、培训管理、投诉处理、法律事务管理6个方面对一年来的工作目标进行全面规划和描述。

计划管理是确保公司经营指标和管理指标按时完成的重要手段，为此，运营管理部在20xx年加强计划管理职能。

1、经营指标计划管理。结合财务管理部，加强公司各部门预决算管理，确保经营情况始终处于可控制状态，每月初整合、反馈于相关责任人。

2、管理指标管理。以管理计划为突破口，确定工作内容、目标、责任人及完成时间，加强绩效管理，对未完成工作计划者，给予责任人确定具体的完成时间，并给予相应的经济处罚和行政处罚。

3、健全绩效管理体系。配合人力资源部，完善绩效管理体系，使目标、指标和成绩与薪资紧密挂钩，定期考核，严格执行、落实。并根据公司实际情况，建立起计划外奖励制度，激发员工的工作积极性，增加经营收入。

在质量管理体系上，通过对质量管理体系的整合，建立起符合康居物业原则的服务标准，使物业高品质服务贯穿于每个小区，使每个小区的物业管理在原有的基础上大幅度提升，促进富美地产的快速发展。同时，随着公司业务范围的不断拓展，结合相关部门制定相应的商业物业的服务标准及要求，用以满足工作的需要。

具体措施：（1）强化执行质量管理体系文件，定期考核，规范公司各岗位工作流程及标准，持续提高服务品质。（2）对体系以外的服务项目，如商业街等，制定服务标准及要求，拓展服务范围。

1、整合公司质量管理体系，完善管理体系流程、标准，并进行试用、考核、修订，建立起更高的服务平台，提高服务品质。

2、会同人力资源部，分类分岗位设置书面考题和现场考核项目进行体系考核，全面了解服务过程中存在的薄弱环节，限期要求责任部门整改，制定纠正预防措施。

3、加强对各部门管理体系的考核和指导。运营管理部计划采取一区域项目交叉考核另一区域项目的方式，每季度考核一遍，让每个项目既是考核者，又是被考核者，充分掌握体系规范及标准，确保服务质量标准的实现。

4、以业主满意度为中心，调整工作方法，换位思考，开展精细化服务工程，不断修订体系文件，提高服务品质。

1、建立培训考核机制，确保各岗位培训达到既定的目标。

2、拓宽培训内容：充分利用康居物业自身的资源，拓宽培训思路，及时与地产相关部门沟通，利用富美地产多年的实践积累，结合培训需求，请各专业人士对欠缺部分通过现身案例说法、专业知识讲解和现场操作等充实培训内容。

3、培训绩效实行量化管理。对各项培训进行不同形式的考核，并评估培训绩效，保证培训效果。并且要做到多方协作，形成顺畅高效的协调机制和培训体系。

4、整合培训理念：1) 整合各种有效的培训手段、培训技术和培训工具；2) 整合物业内部和外部可以利用的资源，使之服务于培训；3) 通过整合，使培训成为传播的工具，把培训理念最大化。

5、加强与外部的联系，牵头做好外培和晋升培训。针对性的与专业培训机构合作，开发相关的培训课程，借助名家名师

的培训拓展员工的思路和眼界，提升整体竞争意识。

6、针对各岗位的工作特点，分类建立详实的资料库，形成一整套康居物业的培训资料。

1、结合长垣县实际情况，深入项目，了解业主投诉原因，掌握业主投诉心理，在维护公司利益的原则上处理业主投诉。

投诉处理效率。

3、加强物业管理法律法规的宣传。充分利用公司现有资源和各小区宣传栏，制作物业管理法律法规专栏，加大物业管理宣传，提高业主对物业管理的认知和接受能力。

4、建立快速反应机制。针对业主的一些重大投诉，建立快速反应机制，成立重大事件处置小组，妥善处理各项目紧急事件。

1、配合服务中心、分公司，运用法律知识，协助解决客户投诉纠纷，总结经验教训，通过法律途径，对违约客户进行起诉，追讨欠费等，双月汇总并公布。

2、配合人力资源部，作好员工法律知识培训工作，规避风险，提高工作效率。

模拟经营工作计划 生产经营工作计划篇四

公司20xx年发展计划纲要中提出了新的目标、新的要求，结合本部门实际情况，制定经营合约部20xx年的工作计划。

20xx年公司有10个项目，总产值约2.2亿元，总面积约15万平方米；完工7个项目，产值为7000万元□20xx年积存有2个项目，总产值约1亿元；根据公司20xx年的目标，预计产值在2亿元，项目在12个左右。汇总以上数据，本部门今年要完成审核的

产值约5.2亿元，项目数量约24个。

1.1 核查往年积存项目问题

20xx年有2个积存项目：****展览馆和唐山****宾馆，这两个项目与业主的结算已基本办妥，需核查的是劳务分包队伍的工程量，由于地域跨度大，分别各由1名人员接手。

1.2 审核完工项目情况

20xx年完工项目有四个：唐山****办公楼和研发楼、北京****、秦皇岛****，这四个项目与业主的结算已经申报，且已基本定型，需要审核的是劳务分包队伍的工程量，比对项目所有材料使用情况。有3个项目在收尾：济南****、青岛****、****二期，需要做的工作是收集资料申报与业主的结算，配合项目经理完成相关审计，审核劳务分包队伍的工程量，比对项目所有材料使用情况。人员安排3名，同样根据区域划分，山东1名，北京、唐山1名，秦皇岛1名。

1.3 跟踪在建项目

目前在建项目有3个：****体育馆、唐山****二期、****中心，其中唐山****项目为总价包死，故跟踪的重点在于合同内项目的执行情况。****体育馆、****中心为施工中批价、签证、套定额的形式，期间配合事宜较多，跟踪时不仅限于劳务分包队工程量、材料使用情况等。人员安排2名，山东1名，唐山1名。

1.4 紧密配合新项目

在谈中的项目有：秦皇岛****、****等，当前重点在预算配合。届时根据地域和各人员手中项目多少而定。

后期肯定还有更多的项目投标、开工建设，总之合约部会尽

职尽责把好审核关口。

面对今年5.2亿元的审核产值，我部门倍感压力之重、责任之大，哪怕是千分之一的误差也要52万元。为此，通过如下5点措施，努力确保公司利益不受损失。

2.1加强、加大部门素质建设，储备技能人才

要做好工程审计工作，审计人员不仅要有丰富的工程造价理论知识，法律法规知识及相关建筑专业知识，还应具备娴熟的工程施工实际工作经验，要有与时俱进、不断学习充实的精神及良好的职业道德。

在审计工作中必须以理服人，以事实为准绳，以相关法律法规、规范合同、施工图纸为依据，充分发挥主观能动性，以高度负责任的态度，主动审核工程全过程各个方面的条件因素，才能真正使工程项目从设计到工程竣工结算的造价审计目标实现。

随着市场发展日趋成熟、市场秩序日趋完善，企业间的竞争最终演变为人才的竞争，为此公司要发现、储备高技能人才，补充人员数量，保证公司在市场潮涨潮落中立于不败之地。

2.2努力提高业务水平

1. 有机会参加合适的培训，如广联达公司定期组织的有关专题会，或者收费的系统性的造价班等等。

2. 从实际工作中获得提高，项目多、范围广是压力，同时也是一次次难得的学习机会，在面对问题时，或内部探讨、或请教专家，总之问题解决的过程也是一个丰富自我的机会。

3. 日常的自我学习，闲暇时通过书籍、网络等手段时时充电，内部定期组织课题讨论会等形式，互帮互助、取长补短。

2.3 标准化工作流程

严格按照工作流程图执行，其中的重点：

1. 审计施工合同是否与招标文件一致
2. 对于设计变更应该有规定程序
3. 严格规范证据材料

在结算过程中，常会出现证据材料的找不到的情况，一来与业主结算时容易陷入被动，有损公司利益或者增加不必要的费用；二来与劳务分包单位结算时容易扯皮，被有意之人钻空子。

4. 审查资料数据是否篡改

工程资料有时出现恶意篡改情况，篡改的内容多是对那些难以实地验证的数据进行改动，以达到获得更多利润的目的。

2.4 建立审计约束机制

要把单纯的审计变为管理机制的审计，要确保项目审计的良好质量，就必须建设内部控制制度，如绩效考核、相互监督制度等，要更加注重项目建设成本责任制的贯彻和落实情况，通过行之有效的约束机制严格杜绝弄虚作假和缺乏责任心的现象发生。

2.5 认真落实绩效考核机制

认真执行、落实公司制定的相关绩效考核制度，及时发现错误、纠正错误，用惩罚的措施对其鞭策；更要对为公司创造效益、挽回损失的行为给予奖励，提高当事人的积极性，以鼓励其用更加饱满的热情去工作。

工程项目造价及成本的合理控制，直接关系到公司的经济效益，因此，无论是从早期工程设计阶段、投标阶段，还是工程施工阶段，以至后期工程竣工结算审核，每个阶段都很重要。而每个阶段都会牵扯到几个部门，因此加强部门间的沟通、信息交流和相互监督也尤为重要。

3.1 事前阶段

此阶段投标与设计共存，相互交织、影响。

在编制投标文件时，编审人员应收集、筛选、分析各类有价值的的数据、资料，对影响工程造价的各种因素进行鉴别、预测、评价，然后编制投标文件。首先分析评分规则、控制价，尽可能多的满足硬性条件，如资质、业绩等；依据控制价结合造价评分规则确定工程总价，再结合技术要求、施工图纸确定每个分项价格；技术标没有大偏差，分值相差不大，如果有针对性会更好。对于项目中造价比重大的分项单价组成，应进行仔细分析；对招标文件中涉及费用的条款，反复推敲，尽量做到“知己知彼”，尽可能地了解造价预算形成的来龙去脉，以利于日后结算审计工作。

而设计呢？符合设计规范要求的设计是最有效的，也是最经济的设计。设计人员要充分利用前期已完成的、有类似项目的设计案例，将各类工程的经济数据指标，与新项目的设计方案工程进行对比，找出最优的合理化方案。一般情况下，设计人员往往偏重于设计本身的质量与功能，而忽略设计对工程造价的影响，甚至有些设计的安全系数大大超过设计规范的要求，由此造成成本偏高、浪费。对此应采取施工图评审（经营合约部门也参与）的方式，择优选择更好的设计方案。一旦预算造价形成后，在整个施工过程中每降低多少个百分点，就奖励设计人员或好建议的提议人适当比例的设计费。以经济杠杆的作用方式，调动设计人员（包括项目人员）的积极性，尽量多计算、多画图，充分运用自己的知识和经验，为降低工程造价成本提供可能。

设计阶段要求设计人员提供工程量及材料用量，并以此为评价，当然考虑偏差，对设计用量明显偏大者等等情况，均要做考核。

3.2 事中阶段

项目施工阶段是履行合同，申请月度工程进度款的阶段。此阶段会发生影响造价的设计变更与隐蔽签证等，所以也是获取审计效果关键的过程。目前公司部分工程报价形式采取“低价中标，签证盈利”的方式承揽工程，审计人员（由于达不到全过程跟踪审计，多数情况下是项目人员办理）在处理签证，应当做到认真及时。如果签证得不到及时解决，积累的结果往往会影晌工程进度，况且签证越拖后越不易签下来，甚至多最后甲方等单位无人问津，给公司带来不利的影晌。

在施工中如果有设计变更，例如做法上的调整，而劳务分包队伍可能借机造势，为此在签订施工合同中应明确，或单价定死，不因做法的调整而浮动；或者重新报价，我公司有权利重新选择施工队伍。有时综合分析、考察后，即便劳务总单价不变，但牵扯到支付月进度款，影响到公司的现金流，因此也应及时调整承包分阶段工序价格。

3.3 事后阶段

工程决算阶段是工程造价最终把关的阶段，也是公司再次找到赢利点的过程。该项工作，主要是由审计人员和设计人员一起研究，以施工合同、相关定额、竣工资料等为依据，对工程竣工结算进行汇总、核实。申报的工程总价应适当加大，在与业主审计人员的沟通中，要据理力争。工程决算的核准的难点有二：一工程项目隐蔽工程的签证，二已不具备条件据实测量的工程量。这两点是后期审计的关键赢利点，但也是把双刃剑，在与施工队结算时容易被有意或无意的忽略，因此要求项目部、设计部保留好相关的资料文件。

总之，经营合约部作为公司审核的最后一个关口，在20xx年会以更加饱满的精神挑起重担来，在总经理的领导下，会同其他部门为公司争取效益而努力。

模拟经营工作计划 生产经营工作计划篇五

20xx年6月计划经营部正式成立，现有员工8人，建立了分工明确、责任到人的部门的组织机构。

2、建立和落实了例会制度，形成了每周例会和每月例会制度。加强了部门文化建设。工作上，大家相互交流，互帮互助，分享各自的经验和知识。通过分享和内部培训，不仅对自身掌握的知识进行了总结，而且对部门人员的能力提升也做出了贡献。

- 1、完成公司本年度工程总体计划及进度计划下达；
- 2、完成公司本年度工程二次目标分解下发执行工作；
- 4、完成了本年度竣工工程结算工作及各工程增补报价工程；
- 5、并对已完工工程做经营成本分析；
- 4、积极发挥计划管理职能，把握各工程进展按既定目标实施，努力加快公司资金的周转效率，提高了公司资金的利用率。

20xx年，计划经营将按照“运转有序、协调有力、督办有效”的标准，充分履行部门职能，发挥“助手”作用，严格落实各项规章制度，积极协调部门工作，切实加强内部管理，确保各项工作任务圆满完成。

- 1、加强学习，弥补工作经验上的不足。从加强业务知识、业务技能的学习入手，提高本岗位的业务水平和技能，更好的

为公司、领导做好协调组织工作。

2、继续加强和改进协调工作方式，充分发挥计划经营部协调职能。从改进工作方式入手，首先安排好既有工程的有效开展，同时做好新工程前期施工准备，有序协调新老工程在施工环节的安排，使得各工程平稳有序的得以进行。

3、落实好公司经营方针，控制各工程资金有效利用。依照各工

程二次目标分解所制定的计划，严格控制各环节，使得工程成本得到有效控制。

4、进一步提高全局观、长远观，充分发挥“助手”职能，努力配合公司领导规划好公司的长期发展。在公司领导正确领导和各部门鼎力协助下，计划经营部将积极进取，开拓创新，充分发挥公司领导赋予的职责，为公司的发展壮大做出新的更大的贡献。

模拟经营工作计划 生产经营工作计划篇六

1、扩大销售队伍，加强业务培训。

人才的引进和培养是最根本的，也是最核心的，人才是第一生产力。企业无人则止，加大人才的引进大量补充公司的新鲜血液。铁打的营盘流水的兵，所以在留着合理的人才上下功夫。在选好人，用好人，用对人。加强和公司办公室人沟通，多选拔和引进优秀销售人员，利用自己的关系，整合一部分业务人员，利用业务员转介绍的策略，多争取业务人员，加大招聘工作的力度，前期完善公司的人员配置和销售队伍的建立。另外市场上去招一些成熟的技术和业务人员。自己计划将工作重点放在榜样的树立和新榜样的培养上，一是主要做好几个榜样树立典型。因为榜样的力量是无穷的。

人是有可塑性的，并且人是有惰性的。对销售队伍的知识培训，专业知识、销售知识的培训始终不能放松。培训对业务队伍的建立和巩固是很重要的一种手段。定期开展培训，对业务员的心态塑造是很大的好处。并且根据业务人员的发展，选拔引进培养大区经理。业务人员的积极性才会更高。

2、销售渠道完善，销售渠道下沉。

为确保完成全年销售任务，自己平时就积极搜集信息并及时汇总，力争在新区域开发市场，以扩大产品市场占有率。合理有效的分解目标。

三省，市场是公司的核心竞争区，在这三省要完善销售队伍和销售渠道。一方面的人员的配置，另一方面是客户资源的整合，客户员工化的重点区域。要在这里树立公司的榜样，并且建立样板市场。加以克隆复杂。

其他省市以一部现有业务人员为主，重点寻找合作伙伴和一些大的代理商。走批发路线的公司在销售政策上适当放宽。

如果业务人员自己开拓市场，公司前期从业务上去扶持，时间上一个月重点培养，后期以技术上扶持利用三个月的时间进行维护。

3、产品调整，产品更新。

产品是企业的生命线，不是我们想买什么，而是客户想买什么。我们买的客户想买的。找到客户的需求，才是根本。所以产品调整要与市场很好的结合起来。另外，要考虑产品的利润，无利润的产品，它就无生存空间。对客户来讲，也是一样。客户不是买产品，而是买利润，是买的产品得来的利润。追求产品最大利润的合理分配原则，是唯一不变的法则。企业不是福利院，所以为企业创造价值最大化，就是管理的最基本要求。从发展才是硬道理到赚钱才是硬道理的转

变。

一个产品的寿命是有限的，不断的补充新产品，一方面显示出公司的实力，一方面显示出公司的活力。淘汰无利润和不适应市场的产品。结合公司业务人员专业素质，产品要往三个有利于方面调整：有利于公司的发展、有利于业务人员的销售、有利于客户的需求。

模拟经营工作计划 生产经营工作计划篇七

通过已建立的居民健康档案，掌握所建档案居民患重性精神疾病人员情况，在专业机构指导下对在家居住的重性精神疾病患者进行治疗随访和康复指导。

(一)对所有的重性精神疾病人员建立电子化管理信息档案。

(二)对重性精神疾病患者进行登记和管理，在专业机构指导下对在家居住的重性精神疾病患者进行定期随访和治疗。

(三)在专业机构指导下对在家居住的重性精神疾病患者进行康复指导，接受康复服务指导的重性精神疾病患者100%。

(四)开展以倡导体质健康、心理健全为核心内容的居民健康生活方式的健康教育活动，提高居民心理健康知识和精神疾病预防知识知晓率。

(一)工作范围

在有专业指导下社区已建立电子居民健康档案的人群。

中开展工作。逐步扩展至全办事处所有居民。

(二)工作内容

1、建立和完善当地重性精神疾病管理治疗队伍，负责管理治疗工作的指导检查、重性精神疾病的评估、管理治疗、随访、管理和相关资料收集整理。

2、建立重性精神疾病患者档案。依据已建立的居民健康档案，对有重性精神疾病的患者进行登记，并由精神科医生诊断复核和进行危险性评估。

3、提高相关人员的专业能力。对相关人员开展对在家居住的重性精神疾病患者社区管理知识和技术的培训，规范重性精神疾病的诊断和治疗标准，提高追踪随访重点病人的能力。

4、定期随访。在专业机构的指导下，对在家居住的重性精神疾病患者至少每季度随访1次，每次随访要询问病情、了解治疗情况，对用药、康复等进行健康指导；每季度对管理的患者进行1次评估。对患者的全年随访及管理率需达到100%，提供健康行为指导的比率达到100%。

5、开展宣传和健康教育。开展重性精神疾病管理治疗工作重要意义的宣传：加强精神疾病防治的健康教育促进居民对此项工作理解、支持和配合；通过大众化的信息手段，开展多种形式的精神卫生知识健康教育，倡导体质健康、心理健全的生活方式。

参考中央补助地方公共卫生专项重性精神疾病管理治疗项目申报对患者的登记、随访、治疗等方法 and 标准开展工作。

自20xx年起，依据建立居民健康档案工作的开展情况和专业机构条件情况，逐步完善相关工作，覆盖全乡100%的重性精神疾病患者。

按照已建立的居民健康档案申重性精神疾病患者数，对管理治疗率、随访率等相关指标进行评估考核。

孟石岭卫生院

20xx年x月x日

模拟经营工作计划 生产经营工作计划篇八

物流的实习日记很多人都有接触过了，这就一起写一篇吧。通过物流实习工作可以知道，实习就是进入社会，很多东西都要重新学习，不能再以课本知识作为唯一的参考。你是否在找正准备撰写“物流企业经营沙盘模拟实习日记”，下面小编收集了相关的素材，供大家写文参考！

这是第一次正式与社会接轨踏上工作岗位，开始与以往完全不一样的生活。每天在规定的时间内上下班，上班期间要认真准时地完成自己的工作任务，不能草率敷衍了事。不能随时可能要为一个小小的错误承担严重的后果付出巨大的代价，再也不是一句对不起和一纸道歉书所能解决。

“天下英雄皆我辈，一入江湖立马催。”从学校到社会的大环境的转变，身边接触的人也完全换了角色，老师变成老板，同学变成同事，相处之道完全不同。在这巨大的转变中，我们可能彷徨，迷茫，无法马上适应新的环境。我们也许看不惯企业之间残酷的竞争，无法忍受同事之间漠不关心的眼神和言语。很多时候觉得自己没有受到领导重用，所干的只是一些无关重要的杂活，自己的提议或工作不能得到老板的肯定。做不出成绩时，会有来自各方面的压力，老板的眼色同事的嘲讽。而在学校，有同学老师的关心和支持，每日只是上上课，很轻松。常言道：工作一两年胜过十多年的读书。实习时间虽然不长，但是我从中学到了很多知识，关于做人，做事，做学问。

此外，端正心态和学会面对自己“不喜欢”的工作，也是实习的必修课。因为心态决定生活状态，不要有“我在学校怎

么怎么”或者“我比你现在的员工学历高”这样的优越感。要知道企业要的是实用型人才，企业要看你是否符合他们的要求。老板给你安排工作，可能很少是你“喜欢”做的。能否做好那些自己不愿意做的事情是一个人是否成熟的标志，也是一个人能否取得人生成功的重要因素。

在这里工作我明白了一个道理不管你做什么事你都要从最底层做起。工作就好像做房子一样地基如果不牢固的话你房子建的越高就越危险。还有建军房子它也需要很多哭材。这些器材就好像是我们学校所学到的知识你要把这些知识都要运用起来把它一起积累起来这样他就会成为有用的东西。

同时，衷心感谢鸿星尔克甘肃分公司能够给我这么一个宝贵的机会，使在学习过程中进行这次实践训练，使我学习的理论知识有了根基，提高了对专业的认识，实习也因此得以顺利完成。

当然，我也要感谢我的指导教师马华老师的认真指导和帮助。马华教师渊博的知识和严谨的治学态度以及对负责的高尚师德令我收益终生。

以往对于物流管理概念的认识，仅仅是停留在浅显的书本知识。对于物流的本身感到很神秘，难以想象现实中的物流业和心目中的物流业有那些不同之处。对于物流，知道它是集：运输、储存、搬运、包装、流通加工、配送、信息处理等基本功能实施的有机结合。但在实际操作中却没有想象的那么的简单。通过这几天上机实习的简单了解，使我对于物流企业运营管理有了更加深刻的认识。突破于书本上固定的理论知识充分认识到实际操作中的繁琐步骤，一个企业的运营所包含的诸多部门和所发挥的职能作用之间相互紧密联系着。

作为物流管理专业的学生，在就业竞争与学习中我们应该多学学以致用服务于社会。平常我们在学习中更多的是学习和专业有关的理论知识，然而今天在经济全球化的形势下，特

别的今年的金融危机在就业形式极具尖锐的时期，我们不仅要学会课本上的理论知识，更多的是要把理论与实践相结合，掌握更多的经验，不至于到以后才感叹书到用时方恨少。

以往对于物流管理概念的认识，仅仅是停留在浅显的书本知识。对于物流的本身感到很神秘，难以想象现实中的物流业和心目中的物流业有那些不同之处。对于物流，知道它是集：运输、储存、搬运、包装、流通加工、配送、信息处理等基本功能实施的有机结合。但在实际操作中却没有想象的那么的简单。通过这几天上机实习的简单了解，使我对于物流企业运营管理有了更加深刻的认识。突破于书本上固定的理论知识充分认识到实际操作中的繁琐步骤，一个企业的运营所包含的诸多部门和所发挥的职能作用之间相互紧密联系着。

作为物流管理专业的学生，在就业竞争与学习中我们应该多学学以致用服务于社会。平常我们在学习中更多的是学习和专业有关的理论知识，然而今天在经济全球化的形势下，特别的今年的金融危机在就业形式极具尖锐的时期，我们不仅要学会课本上的理论知识，更多的是要把理论与实践相结合，掌握更多的经验，不至于到以后才感叹书到用时方恨少。

顶岗实习是一种将学习与工作相结合的教育模式，是高职院校以学生为主体，以就业为导向，充分利用校内外不同的教育环境和资源，把以课堂教学为主的学校教育和直接获取实际经验的校外工作有机结合起来，帮助学生提高职业素质、综合素质和就业竞争能力。根据教育部《职业院校试行工学结合，半工半读的意见》中“高职院校要与企业进行深层次结合，有条件的职业院校可以实行半工半读制度，改革以课堂为中心的教学模式，推行工学结合”的精神。

我系于20__年9月派出07级3班、4班共67名学生参加为期半年的顶岗实习，学生被充实到收银、生鲜、理货，仓储，物流配送等岗位实习，接受上海易初莲花超市的岗前培训和岗位指导，对超市的管理和物流流程进行全面的实训。学生通过

该平台，增加了实践经验，提升了解决实际问题的能力，有效地实现了学校与社会的“零距离接触”，提高了就业的竞争力。学院通过企业的实操平台，使实训教学更加合理化、系统化。

应该来说，我们在座的各位同学是学院顶岗实习的先行军、探索者。自我们向领导汇报顶岗实习的思路以来，院领导对我们的工作给予了高度的肯定和大力的支持，也多次赴上海参与顶岗实习的调研、看望学生、指导顶岗实习工作，比如说，温书记、刘院长、熊助理还有李院长等等都亲赴上海，关心在外顶岗实习学生的生活，深入学生住处了解学生吃、住等问题。

一、为了做好本次顶岗实习，我系做了以下一些工作：

(一)做好了前期的各项准备工作我系在前期做了大量的铺垫工作，做了大量的考察，与许多同类院校交流，获取经验，同时尽力为学生争取合法的权益，如安全、劳动条件、生活条件、劳动报酬等，与企业签订了相关的协议。这样做可以最大限度保护学生正当权益。

同时做好了学生的心理调适工作。

(二)规范管理、完善制度，确保顶岗学习的质量

1. 严密组织

为保证顶岗实习过程有条不紊地进行，必须严密组织，严格把关。在顶岗实习开始前，制定了顶岗实习手册，手册内容包括：工商管理系学生顶岗实习管理暂行规定；工商管理系学生顶岗实习考核办法；学生顶岗实习承诺书；编写了顶岗实习教案，每项技能培养所要达到的目标、顶岗实习原理、顶岗实习内容、顶岗实习条件和顶岗实习操作步骤，都反映在顶岗实习教案里。其次，系主任、指导老师及相关人员召开了

实习动员大会，做好了学生实习前的各项工作。第三，学院领导和教师不定期赴上海看望和指导学生，帮助学生解决实际困难。同时班主任通过电话和网络与学生和实习单位取得联系，传递教学信息和管理信息，及时了解实习情况；最后，在完成顶岗实习任务后，学生要写出顶岗实习总结。

2. 量化考核

原则上不允许请假，如遇特殊情况，须征得企业同意，并向院方指导老师请假。严禁私自换岗、缺岗和擅自离职现象。

二、主要收获

1、使同学们接触了社会、认识了社会、了解了社会、学会了服务，提高了自身综合素质、增强了自己的就业竞争力，为以后的就业应聘奠定了基础。

2、通过实习，广泛与社会接触，扩大了自己人际的交往，强化了语言表达，加强了交流沟通，形成社会经验资本的积累，为就业提供信息渠道，建立良好的人脉网络。

3、提高了独立生活的生存能力、磨练意志，增强耐力，提高涵养，培养和感受团队精神，学会感恩。

4、利用在上海实习的优势，了解和体会了生活在中国最大的城市也是国际化大都市中人的思想观念、城市的发展速度、工作的节奏、效率和压力，以及了解就业市场需求和企业对求职者的要求，开拓了眼界，为自己今后的就业提供理性、合适的定位。

目前，上课的老师都认为我们的学生非常懂事，学习非常认真刻苦。

三、顶岗实习中存在的主要问题

1. 学生不能正视岗位分配。接收单位在对学生进行岗前培训后，会根据每个实习学生的内在、外在条件，将学生分配到不同的岗位。不同岗位工作的难易程度有别，福利待遇不同，即使是同一岗位，其工作条件也是有差异的。同时由于学生在外地，班主任与学生沟通不畅，有的学生会觉得不公平，进而不可避免地产生失落感，会出现当逃兵、开小差等现象，甚至做出过激行为。

2. 学生不能正确对待工作中的挫折。开始上岗实习时，学生一方面担心自己做不好，一方面又迫切渴望自己的工作得到肯定、取得成功。而些阶段，恰恰是学生实际操作中最容易出差错的一个时期，学生工作中一旦出现失误，就会产生心理恐慌。我院学生在超市里主要从事收银、处理退换货等服务性岗位，顾客的抱怨要耐心去听，日常的工作要细心去做。服务不及时、不周到，顾客不满意。实际上，不少责任不在学生个人。而对顾客来说，他们不管是谁的责任，都一股脑地向服务的学生发难。学生作为工作人员必须笑脸相迎，慢慢解释，结束后还得好脸相送。同时，学生还易受到老员工的欺负。对此，个别学生难免会觉得委屈，心理难以接受，有的甚至打退堂鼓，擅自离开了实习单位。

3. 学生环境适应能力差。一方面，学生到异地实习，时间比较长，个别学生恋家思想严重，不能坚持正常工作，私自离开工作岗位，当逃兵。另有个别家长对学生过于溺爱，亲自为学生说情，给学生统一安排顶岗实习带来了阻力；另一方面企业的要求与学校的管理明显不同，个别学生达不到实习要求，违犯了实习纪律，适应不了企业严格的规章制度，出现中途离岗。

4. 学校考核制度存在一些不够完善之处。学生顶岗实习远离学校，学生比较分散，学校如何在不降低学生的考核标准要求的情况下，客观准确对学生考核，还需要进一步研究。目前考试制度还不够完善，存在很多漏洞。需要我们不断地进行总结和完善。

高职顶岗实习模式是一种新的教学模式，它在实践中展示了无限的发展空间和优势。顶岗实习是高职实训教学体系的重要环节，在人才的培养过程中起着不可替代的重要作用。我系07级企管班的同学们作为学院顶岗实习的先行者、探索者，有很多经验值得我们总结，也有很多的教训值得我们吸取。无论如何，不论遇到多大的困难，我们会义无反顾、坚定地走下去，在不断的总结和完善中让更多的同学在顶岗实习中受益。

时光飞逝，从我走出校门进行实习工作的那一天开始，迄今为止，已经八个月有余了，在此期间，我经历了从学生到职业人的转变，从父母的叮嘱，老师的深深教诲，到自己的亲身体会，让自己的对于这个社会有了更深刻的体会。

一、顶岗实习的目的、意义和要求

1、顶岗实习不仅我们大学期间的最后一门课程而且也是专业教学计划的重要组成部分，是校内实训向校外的延伸，是专业教学计划中综合性最强的实践性教学环节，它对于培养学生良好的职业道德、熟练的专业技能、较强的可持续发展能力等具有重要的意义。

2、毕业顶岗实习的目的在于开阔学生的视野，使学生将所学知识及技能应用于岗位实践，熟悉自己将要从事的行业运行情况，较全面地获得本专业生产实际中最常用的技术知识和实际操作技能；提高学生的职业素质和独立工作能力，激励学生的敬业、创业精神，为就业做好心理准备，为毕业后走向工作岗位打下扎实的基础。 3、学生在用人单位顶岗实习应该尽量做到与专业培养目标相关联。

4、学生在用人单位顶岗实习期间就是用人单位的准员工(或称实习员工)，要接受用人单位与学校的双重管理。

二、实习单位简介

鸿星尔克甘肃分公司是鸿星尔克集团在甘肃地区的管理、营销、服务机构。公司成立于2011年6月1日，位于甘肃省地区政治、经济、文化中心——金城兰州。

迄今为止，甘肃鸿星尔克在甘肃地区所管辖店铺百余家，拥有员工近500人。一直以来，鸿星尔克甘肃分公司坚决恪守鸿星尔克集团的各项理念和文化，秉承“脚踏实地，演绎非凡”的经营理念，始终立足市场需求，不断追求完美服务，永远保持行业领先地位。

公司本着“德才并举，共同成长”的人才理念，为员工提供多方位的发展平台，并始终倡导年轻、时尚、阳光的生活方式，始终保持着"to be no.1"的企业精神。鸿星尔克集团甘肃分公司全体员工将在集团公司的领导下，立足西北，勤奋耕耘，开拓务实，为实现“打造全球领先的服饰品牌”而继续努力奋斗着！

这是第一次正式与社会接轨踏上工作岗位，开始与以往完全不一样的生活。每天在规定的时间内上下班，上班期间要认真准时地完成自己的工作任务，不能草率敷衍了事。不能随时可能要为一个小小的错误承担严重的后果付出巨大的代价，再也不是一句对不起和一纸道歉书所能解决。

“天下英雄皆我辈，一入江湖立马催。”从学校到社会的大环境的转变，身边接触的人也完全换了角色，老师变成老板，同学变成同事，相处之道完全不同。在这巨大的转变中，我们可能彷徨，迷茫，无法马上适应新的环境。我们也许看不惯企业之间残酷的竞争，无法忍受同事之间漠不关心的眼神和言语。很多时候觉得自己没有受到领导重用，所干的只是一些无关重要的杂活，自己的提议或工作不能得到老板的肯定。做不出成绩时，会有来自各方面的压力，老板的眼色同事的嘲讽。而在学校，有同学老师的关心和支持，每日只是上上课，很轻松。常言道：工作一两年胜过十多年的读书。实习时间虽然不长，但是我从中学到了很多知识，关于做人，

做事，做学问。

此外，端正心态和学会面对自己“不喜欢”的工作，也是实习的必修课。因为心态决定生活状态，不要有“我在学校怎么怎么”或者“我比你现在的员工学历高”这样的优越感。要知道企业要的是实用型人才，企业要看你是否符合他们的要求。老板给你安排工作，可能很少是你“喜欢”做的。能否做好那些自己不愿意做的事情是一个人是否成熟的标志，也是一个人能否取得人生成功的重要因素。

在这里工作我明白了一个道理不管你做什么事你都要从最底层做起。工作就好像做房子一样地基如果不牢固的话你房子建的越高就越危险。还有建军房子它也需要很多哭材。这些器材就好像是我们学校所学到的知识你要把这些知识都要运用起来把它一起积累起来这样他就会成为有用的东西同时，衷心感谢鸿星尔克甘肃分公司能够给我这么一个宝贵的机会，使在学习过程中进行这次实践训练，使我学习的理论知识有了根基，提高了对专业的认识，实习也因此得以顺利完成。

当然，我也要感谢我的指导教师马华老师的认真指导和帮助。马华教师渊博的知识和严谨的治学态度以及对负责的高尚师德令我收益终生。

模拟经营工作计划 生产经营工作计划篇九

企业模拟经营是如何进行的呢？企业模拟经营系统课程是一门采用团队形式组织的模拟体验式教学模式，以学生为参与主体，教师为辅导的教学方式，锻炼学生自主式，协作式学习的综合性课程。下面是本站小编为大家整理的企业经营模拟对抗心得体会，供你参考！

在这次模拟企业运营实训中，我担任的是旭日贸易有限公司

的业务主管角色。负责稳定企业现有市场，积极开拓新市场，预测市场制定销售计划，合理投放广告，根据企业生产能力取得匹配的客户单，沟通生产部门按时交货，监督货款的回收。作为一个贸易公司业务主管，必须管理好企业的广告投放工作、订单获取、交货、市场预测与开发等工作。例如，在企业有限的财力状况下，业务主管就得拟定一个与企业实际能力相符合并且具有市场竞争力的广告投放策略，争取以最少的广告费投入获取最优的订单。每次投放广告之前，业务主管选定目标市场，尽可能降低违约几率，为企业节省资金，维持公司的良好运转。

经营模拟实训，使我对企业的运营有了很好的认识 and 了解，并且能够较为顺利地操作相应流程，合理投放好每期的广告，根据企业的生产能力争取获得匹配的客户订单，沟通生产部门按时交货并且监督货款的回收。但我的工作存在诸多不足，比如，在签订购销合同时，无法正确确定法人与公司ceo的区别，转账支票填写不规范等。因此，在日后的学习中我会加强对公司具体业务流程的理解，为以后的实习、工作中避免出现此类问题。

以下是我对本次实训的一些心得体会：

- 1、经过了这次企业实训，我们对企业的生产的经营过程以及市场竞争又有了更加形象的理解，所谓胜败乃兵家常事，在面对竞争时候，我们应该不要保守和裹足不前，只有勇敢的面对挑战，我们才有进步，否则就要被淘汰。市场是瞬息万变的，我们也要在确定经营计划的过程中多一点灵活性，管理也要跟得上发展的变化，在需要的时候我们还有又果断的精神，争取更多的时间。同时，组员间的相互配合、协调等工作也非常的重要，良好的合作氛围会为我们的工作带来不少的便利。当然仅仅有合作精神也是不够，我们还需要良好的心理素质，知识素养作为支撑，只有这样才是一个好的团队，才有去得好成绩的潜力。

2、通过这次实训，我对管理企业的看法有了一个很深的认识，它并不只是个简单的生产和销售，它需要注入很多的心血。首先必须做到一个前方位的认识和了解，做好一个周密的计划，其次还必须很好的把握企业的生产和运营，最忌讳的就是企业在生产运营过程中出现现金断流。我了解到，一个企业的运营必须周密的预算，同时对于一些重大有必须大胆、果断，过多的犹豫将会导致机会的丧失。

3、通过企业实训使我认识到尽管我们认为自己已学到足够多的理论知识，但是在真正的实际操作时我们依然有很多很多的欠缺，因此在实际生活中我们需要加强自己的实际操作能力，而这次对虚拟公司进行管理，能够锻炼和提高我们的实际操作能力，了解企业管理决策的基本思想及流程，并充分理解管理过程中团队精神的体现，哲学思维的运用，个性能力的渗透，共赢理念的培养，诚信原则的坚持和职业定位的思考等。全面提高学生发现问题、分析问题、解决问题的能力，从而实现战略规划、资金筹集、市场营销、产品研发、生产组织、物质采集、设备投资与改造、财务核算与管理等企业管理决策内容的全面认识。

4、经过这次认识实习，同样的我也学到了很多，一个企业的生存发展需要很多，我们总是看到成功人士的满面春风却从未想过背后他们所经历的那些坎坷。企业模拟经营决策在公司发展中的必要性：在激烈的市场竞争中，无论是什么性质的企业，只有制定了正确的发展目标和市场规划，才有可能在市场上站稳脚跟，企业经营决策渗透在企业的方方面面，对一个企业发展的成败有着决定性的作用。决策是管理的核心问题，决策活动是管理活动的主要组成部分，现代企业所面临的经营环境日趋复杂，企业的经营活动日益受到外部环境的作用和影响，企业要在急剧变化的环境中求得生存和发展，经营者必须善于分析企业内外部环境中的各种因素，把握对企业有利的契机，克服企业发展所面临的威胁，制定出正确的经营决策，实现企业外部环境、内部条件和经营目标三者间的动态平衡。

对于一个企业来讲，首先必须要有一个明确的定位，这就是我们发展的方向，为我们之后的决策提供理论依据，不至于在团队内部出现较大的决策分歧。更重要的是，当我们站在岔路口，面临两难选择的时候，我们的迷茫度会降低很多，有助于我们做出合理而正确的选择。

此外，在企业的模拟经营中，每年年初的那次会议十分重要，基本奠定了未来一年的发展方向。这个年初的计划相对于定位来讲就具体了很多。有了这样一个具体而明确的年初计划，我们一年的工作都可以有条不紊的进行，省去了很多争论决策的时间。

当然，方向和计划也不是一成不变的，如果在公司的运作中发现最初给出的定位、制定的计划对公司的发展并不利，这是再固执的坚守，可能会使公司进入困境。最初的计划是一个框架，我们其实一直都在根据实际情况修改它，争取摸索出最适合自己的发展的道路来。

具体到我们的经营来讲，我们一开始设立的定义就是搞大产能，要做就做最强最大的公司。虽然这样的贷款量巨大，运营中会面临巨大风险，但事实证明，这些困难都是可以通过合理系统的计划解决的。最终，我们的确成功建成了年产值一亿五千万左右的生产线，并且主打生产高端的p3产品，我们相信，如何持续经营下去，我们的公司一定是最有前景的。但是这个定位在这次模拟经营的课上是有失败的，因为我们仅仅只有四年的运营时间，很多生产线我们还不能收回成本，而我们的经营就已经要结束了。所以，如果以后再制定计划，我可能不止要考虑长期利益，可能还会考虑短期利益，至少几年内要回本，要开始盈利，这样的话，风险将会降低很多。

冒险就是保险

有时候就觉得是这样，在第三年的企业经营中，我们发现假

如不改变自己的思维模式的话，很可能在这一年我的企业就会很快死的，在这一年，我们已经有了总额一亿两千万的贷款，其中包括八千万的长期贷款和四千万的短期贷款。而此时，现金流断裂，我们在出售厂房和借高利贷之间徘徊不定。最后，我们选择借四千万的高利贷。可能我们是借高利贷最多的组了。因为我觉得贷款本身就是一种机遇，它可能会让我的企业陷入不可挽回的地步，但如果不贷款，我的企业又很有可能在这一年末就会因为欠债过多而经营为负，但我不太确定失败的可能性有多大！在这一年，我们利用贷款筹到了广告费，从而抢到了很多大单，然后利用之前投入巨大产生的生产线，顺利完成了生产，不仅还清了高利贷，还还清了两千万的长期贷款和两千万的短期贷款。我的最大的感受就是，在有些情况下人生就会面临自己觉得不知如何才好的事情，往往在这样的情况之下，我们就要具有勇者的精神、霸者的魅力！勇敢的做出倾听自己内心的抉择，往往在这个时候，请相信自己的心灵——她是对的！

团队合作十分重要

我们的团队有六个人，我担任总经理，还有财务主管、生产主管、营销主管、财务助理和配送主管。只有我们六个人团结协作，共同参与讨论，才能真正经营好我们的企业。

原以为战略思维只是一个企业的ceo指定的企业发展方向，是一个很概括，不好度量的概念，通过学习我看到战略思维是从始至终都应该在组织成员的意识 and 行动上有所把握，即从整体上来思考问题，远比各管一摊有效率得多。

一个组织是否成熟，明显的标志就是看她有没有能力形成并运用组织的智慧。沟通、协作和群体意识在未来企业竞争中的作用越来越被有远见的组织所关注。中国企业更是迫切需要走出独断决策的传统误区，因为我们聆听过太多能人的成功史，感染了过分浓重的企业英雄主义情结。在昔日的英雄们一次又一次地上演着同一出悲壮的霸王别姬和愚蠢的承诺升

级的今天，结论已经显而易见：仅仅依靠特殊资源构建竞争优势的老路已经走到了尽头，企业的竞争越来越趋向于组织整体智慧的较量。在巨大的竞争压力和时间压力下，要想取胜就必须快速建设能力超群的高效团队，形成团队个体之间的优势互补，运用团队智慧，对环境变化做出准确的判断和正确的决策。在没有经验的一群人中，如果就按照自己分内的职责作事，不情愿别人插手的做法，无疑很狭隘并没有发展的。

上一周的周六周末两天，我们班去校本部进行了为期两天的企业经营模拟实践课程，我很荣幸的加入了一个有着众多杰出队友的高效小组并担任生产总监，下面，我将谈谈自己的心得与体会。

首先，我想谈谈我对企业经营实战模拟的理解。企业经营实战模拟又称“erp沙盘实战”，它是一门理论联系实践的综合课程。其目的是通过沙盘这个载体再现企业经营中的现金流量、产品库存、生产设备、人员实力、银行借贷等企业运营指标，让参与者能够学以致用，将理论有效地转化实际操作，再将实践升华为理论。

在作为生产总监的过程中，我深刻地体会到，一个企业不能没有明确的经营目标而盲目生产，在制定决策前，要计划自身的投入和产出。对自己公司的发展方向要做好仔细打算，不盲目生产也不过分保守。就比如说，在我们企业第二前的生产经营中，由于我们未能计划好生产与原料的统一，导致了我们的库存积压了大量的原料，使得公司的资金难以为继，被迫向银行进行了多次短期借款。

生产总监，就是事先要经过周密的预测，根据订单，从财务总监手中支出资金下料，生产总监根据生产线能力进行有序的生产，订单完成时交货，获得货款。还要做的事了解其他企业的产品的研发，市场开拓和产品认证情况，以及的当年产品产量和产能的具体情况，得出一个可行的产品研发决策，

与产品研发相匹配的市场开拓和产品认证决策。

第一，在做任何事情之前，都要有一个大方向，否则就不知道该往哪里走，甚至要给自己做减法，当自己不是百分之百确定喜欢做什么的时候，可以先明确自己不喜欢做什么，把自己的包围圈缩小，到最后就知道，哪些方面我不喜欢，就不去考虑；但是有些方面我好像并不讨厌，就多作准备；有一方面我特别不喜欢，就全力出击。

第二，在选择了解做什么事情之后，应该对这件事做一个全面的了解，包括这件事的定义，受众，对这件事产生影响的其他事物以及这件事发生后所带来的结果。有了初步认识之后，应该分析好再对这件事做一个深入的研究。如果可行的话就生成一份大计划，之后的工作就是细化到点上依然可行的话就应该全力以赴。同时，应该多关注外界的变化，以不变应万变。

第三，这次沙盘实验让我真的明白了那句话“知识之后是见识，见识之后是胆识，胆识最后变成智识，这是一层层地升华。知识是基础，不读万卷书，即便能行万里路，也不过是个邮差”。必须夯实知识，不断更新自己的知识结构，否则永远是个“僵尸”。不会做某事不要紧，不会创新也不要紧，可以从学习他人，借鉴他人开始，切记“三人行必有我师”。有了一定的能力就要勇于创新，哪怕只是微创新也是一种突破。

第四，在自己不够强大的时候应该做好自己的专业，有余力时多学其他知识。只有自己扎实了，带别人的时候，才华才能倒给别人。肤浅的人，把自己所有的理想都写在脸上，真正能实现的人，是把壮志刻在心里。

在这次模拟经营企业的课程中，我受到了很多启发，这对我以后的判断和选择都将会有很大的影响，细节决定成败、冒险就是保险、做企业不能一心只想着赚钱！这些价值连城的

观念与思维将会引领我的生命!

模拟经营工作计划 生产经营工作计划篇十

灵活策略赢市场，扩大规模增实力，加强管理保利润。

经营方针是公司阶段性经营的指导思想;各部门、各商场专卖店和各部门管理的各项经营、管理活动，包括政策制订、制度设计、日常管理，都必须始终不渝地围绕经营方针展开、贯彻和执行。

二、__年的经营目标

(一)核心经营目标

__年，公司的核心经营目标是：

1.1亿，年度税后利润2200万元，增长率33.8%，税后利润率12%，资产回年率8%，保底利润1650万元。

在核心经营目标中，利润是能够反映公司经营质量的唯一指标，也是评价和考核经营团队的“核心之核”。

(二)销售目标细分

销售目标细分表(计算单位：万元/人民币)

上述销售目标的分解，按《__年度销售目标分解表》执行(附件)。

三、主要经营策略

(一)市场策略

1. 全公司必须以市场为导向，以营销为龙头开展经营和管理活动。公司制订相关政策，鼓励公司管理人员参与营销工作。
2. 国内和国外销售部必须整合各项资源，在__年上半年，采取一切措施，集中精力做好海外客户和国内经销商的开发、签约工作。
3. 海外市场的主攻方向是美国和欧盟、日本则是主要的家具进口国以及北美洲和俄罗斯市场进口量占世界总量的57%，并以“发展中东客户，继续开拓大洋洲及欧洲市场”为目标市场策略。
4. 国内市场应以“强势推进、快速占领”的策略，集中力量发展渠道经销商(计划30家，力争50家)，应以“稳步发展、适度调整”的策略发展直营市场。

(二) 产品策略

市场策略需要产品策略和价格策略的强力支撑和支持。

1. 国际销售应调整主打产品，从专业鸿基座椅产品向现代产品过渡，以做现代礼堂、影院及公共场所座椅为主。
2. 国内市场的产品策略按产品系列推进：
 - 1) 针对现代礼堂、影院及公共场所座椅产品，应“加强开发、推陈出新、完善细节”，为满足二、三级市场，适度扩充hj排椅系列。
 - 2) 针对课桌椅、等候椅产品，推行“整合资源、全新导入、量力扩展、同步推进”的策略，以行业中等价位推广产品。
3. 生产部应根据上述策略和业务实际需求，制订产品的开发、采购和品质保证的相应计划，采取必要的行政措施，确保产

品开发结构和生产结构的调整到位。

(三) 品牌与招商策略

品牌是产品营销的催化剂和拉动力。

1. 国际销售部应以“鸿基座椅”为主打品牌，以展会、网络等通路为手段，以海外采购商和经销商为目标大力开展招商活动。
2. 国内销售部应在中国区市场主推“鸿基座椅”品牌，采用以商招商、广告招商、专员招商、展会招商等手段，面向家具业、影院业、体育场馆、会堂、礼堂和意向投资者五类潜在客户展开强力招商活动。

四、实现目标的保障措施

(一) 生产资源保障

1. 公司新增投资100万元，增加生产设备，扩大生产场地或(参股、收购、外发)，确保产品生产年度销售实现营业收入1.1亿，冲刺目标1.21亿元和各项营销策略的实现。
2. 生产部作为二线部门，理应成为国际销售部和国内销售部的坚强后盾，必须始终围绕客户要求而非生产要求运转，必须按照一线部门的产品策略规划和实际定单需求，组织设计开发、物料采购、产品生产和品质控制等各项生产管理活动。
3. 按时交付合格产品，始终是生产管理的不容置疑的核心任务。生产部应订立适宜的品质目标，采取适宜的控制措施，以适宜的品质成本，为经营一线准时提供合格产品。
4. 生产成本特别是材料成本的控制，将是考验生产部各级主管的关键所在，必须列入各部门主管的首要议事日程，必须

以非常手段克服和消化各类涨价因素，以降低材料采购成本为突破口，以提升生产速度、提升单位时间产量、采用计件计酬方式为基本点，带动人工成本、能耗成本等在内的各项产品成本的降低，使主营业务的座椅材料成本控制在45%以内。

(二) 人力资源保障

1. 加快人才引进：以《__年人力配置标准计划》为基础，加快新增人员中的关键职位的引进和流失人力的补充，确保一、二线用人需求；建立人员淘汰和人才储备机制和计划，在__年5月31日前将应淘汰人员全部淘汰完毕，将储备人才全部引进到位。
2. 加强教育训练：建立培训体系，以素质培训为核心，对公司员工和加盟商进行系统的培训，提升员工和合作伙伴的职业和经营素质。
3. 建立合理的分配体系：建立起对外具有竞争性、对内具有公平性、对员工具有激励性的、包括员工薪资、福利、红利在内的分配体系；并在施行中不断地加以检讨和完善。
4. 建立合理的绩效管理体系：按照“有计划、分步骤、可量化、可持续”的原则，由常务副总经理牵头，以目标管理为基础，建立起工作绩效管理体系，按照分级管理、分层考核的原则，__年2月1日起，总经理对公司经营团队实施考核；迟于__年4月1日起，各部门对中层干部(部门)和基层干部(作业组)施行考核；绩效管理必须与分配体系联动推行，以确保目标管理切实落实。